**Początkujący stanowią ponad 22 proc. pracujących w branży IT w Polsce. Zarobki od 2 do 6 tys. zł netto – raport „Kompetencje w IT” No Fluff Jobs i Uniwersytetu SWPS**

**Jak wynika z raportu „Kompetencje w IT. Perspektywy kandydatów, specjalistów i rekruterów”, przygotowanego przez No Fluff Jobs i Uniwersytet SWPS, juniorzy i stażyści, czyli początkujący w IT, stanowią łącznie 22 proc. wszystkich pracowników branży w Polsce, a ich zarobki kształtują się w granicach 2-6 tys. zł netto. Co więcej, ponad połowa z nich ma od 2 do nawet 5 lat doświadczenia w branży, przy czym jedynie 27,8 proc. początkujących otrzymało w ubiegłym roku awans. Organizacje w swoim badaniu postanowiły bliżej przyjrzeć się także ich sytuacji i przedstawić ją zarówno z perspektywy kandydatów, pracowników IT na wszystkich poziomach doświadczenia, jak i rekruterów.**

**Ważne nie tylko pieniądze. Elastyczne podejście do pracownika równie mocno przyciąga do IT**

Jak wynika z badania No Fluff Jobs i Uniwersytetu SWPS, ponad 40 proc. początkujących w IT zarabia od 4,1 do 6 tys. zł netto, a nieco ponad 38 proc. – od 2,1 do 4 tys. zł netto. Nieliczni zadeklarowali wynagrodzenia na poziomie poniżej 2 tys. zł netto (3,9 proc.), bezpłatny staż (3,5 proc.) lub dochody w granicach 8,1-10 tys. zł netto (3,1 proc.).

I choć, według kandydatów do pracy w IT, perspektywa dobrych zarobków w przyszłości jest ważna, to poproszeni o ocenienie najważniejszych dla nich kwestii skłaniających ich do wejścia w branżę w skali od 1 do 5, najwięcej punktów uzyskało elastyczne podejście do pracownika w IT (4,55). Zarobki znalazły się na miejscu drugim (4,54), a na trzecim innowacyjność branży (4,32).

W raporcie zbadano również poziom doświadczenia pracowników branży IT. Okazało się, iż juniorzy i stażyści stanowią 22,5 proc. wszystkich pracowników tego sektora w Polsce. Dla porównania, seniorzy i eksperci – 21,2 proc., a najliczniejsza grupa, czyli specjaliści IT z doświadczeniem na poziomie średniozaawansowanym – 30,7 proc. 15 proc. stanowią z kolei liderzy i managerowie, a pracownicy wysokiego szczebla (dyrektorzy, CEO) – 2,6 proc. Co ciekawe, nieco ponad 6,3 proc. specjalistów IT przyznało, iż w firmie, w której pracują, w nazwie stanowiska nie jest określany staż pracy. Blisko 2 proc. wskazało, iż piastuje inne stanowisko niż wszystkie określone w badaniu.

*– Juniorzy i stażyści to duża grupa pracowników w IT. Według raportu jest ich niemal tyle samo, co seniorów. Oznacza to, że firmy nie powinny ignorować tak dużej grupy, jaką są osoby rozpoczynające pracę w branży i warto inwestować w nowe talenty* – **mówi Paulina Król, Head of People & Operations w No Fluff Jobs.** – *Zwłaszcza gdy mierzymy się z tak dużym zapotrzebowaniem na usługi IT, a jednocześnie niedoborem specjalistów na rynku. Według szacunków w Europie już teraz brakuje ich aż 600 tys., a zapotrzebowanie w kolejnych latach będzie jeszcze większe. Chcieliśmy, aby raport „Kompetencje w IT” pozwolił zrozumieć potrzeby i oczekiwania zarówno kandydatów, pracowników IT, jak i pracodawców reprezentowanych przez rekruterów. Wierzymy, że wyniki naszego raportu okażą się pomocne i przyniosą wymierne korzyści każdej z tych grup.*

**Awanse bolączką juniorów**

Organizacje postanowiły przyjrzeć się w swoim badaniu również kwestiom awansów w grupach najmłodszych stażem. A ich droga do zdobycia wyższego stanowiska bywa długa. Ponad połowa początkujących w IT przyznała, iż ma już w branży od 2 do 5 lat doświadczenia, przy czym w ubiegłym roku awansowało jedynie 27,8 proc. juniorów.

*–* *W branży IT przeskok z juniora na mida często wymaga więcej czasu i umiejętności niż awans z mida na seniora. Jak możemy pomóc początkującym specjalistom rozwinąć skrzydła? Warto np. wprowadzać w organizacjach programy mentoringowe i dbać o to, aby każdy junior czy juniorka mieli swojego tzw. „buddy'ego”, czyli osobę wyższą stażem i doświadczeniem, która pomoże im sprawniej wdrożyć się w projekt i posłuży konsultacją merytoryczną w przypadku wątpliwości –* **mówi Paulina Król, Head of People w No Fluff Jobs.** *– Inwestowanie w juniorów przyniesie korzyści w przyszłości, firmy zyskają bowiem oddanych i zaangażowanym midów, a potem – seniorów, których tak brakuje na rynku pracy IT. Z kolei sami specjaliści IT na początku swojej drogi zawodowej powinni wykazać się proaktywnością i z zaangażowaniem chłonąć wiedzę od bardziej doświadczonych. Na tym etapie kariery szczególnie ważne są kompetencje miękkie: zdolność pracy w grupie, przyjmowanie feedbacku czy komunikatywność.*

**Kandydaci IT. Stawiają na samodzielną naukę, jednak wybór specjalizacji i technologii nie zawsze pokrywa się z potrzebami rynku**

Badanie pokazało, iż kandydaci IT są zdeterminowani do rozpoczęcia kariery w branży. Za najbardziej przydatne w podjęciu pracy, w skali 1-5, w tym sektorze określili bowiem samodzielną naukę (4,67). Na miejscu drugim znalazły się specjalistyczne kursy (4,0), na trzecim zaś – szkoła programowania (3,44). Poza podium z kolei formalne wykształcenie (3,07).

A jakie technologie uważają za potrzebne do rozpoczęcia kariery w IT? Prawie 30 proc. nie potrafiło określić, od której powinni zacząć swoją przygodę w IT. Niemal połowa kandydatów wskazała na Pythona, 44 proc. Javę, a 36 proc. SQL. Poza podium znalazły się JavaScript (31 proc.) i C++ (28 proc.). Ich starsi stażem, pracujący w zawodzie koledzy, dokonaliby jednak innego wyboru. W pierwszej kolejności wskazali SQL (46 proc.), a następnie JavaScript (37 proc.) i Pythona (31 proc.). Java znalazła się dopiero na miejscu czwartym (27 proc.), a na piątym – C# (21 proc.). Na tak często wskazywany przez kandydatów C++ wskazało tylko 9 proc. specjalistów.

**Kompetencje miękkie w IT według kandydatów a oczekiwania rekruterów**

Kandydaci zapytani o to, jakie są według nich najpotrzebniejsze kompetencje miękkie w IT*,* jako pierwsze wskazali rozwiązywanie problemów (79,9 proc.), jako drugie i trzecie kolejno kreatywność/innowacyjne myślenie (79,2 proc.) i elastyczność, umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku (77,7 proc.). Niewiele mniej punktów procentowych uzyskały komunikatywność i praca zespołowa (kolejno 75,5 i 71,7 proc.). Na miejscu ostatnim wskazano radzenie sobie z krytyką (66,5 proc.).

W badaniu jednocześnie zapytano rekruterów, jakie umiejętności miękkie uważają za niezbędne u pracowników w tej branży. I tu odpowiedzi były zgoła inne niż w przypadku kandydatów. Okazało się bowiem, że w pierwszej kolejności pożądana jest umiejętność pracy w zespole (90,5 proc.) i komunikatywność (85,4 proc.). Pierwszą „trójkę” zamknęło radzenie sobie z krytyką (67,7 proc.). Inne, tak wysoko punktowane przez kandydatów cechy okazały się być dla rekruterów mniej znaczące. Umiejętność pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku uzyskała 58,8 proc. wskazań, rozwiązywanie problemów i kreatywność kolejno 49,5 i 40 proc.

- *Uniwersytet jest łącznikiem pomiędzy studentem a rynkiem pracy. Na Uniwersytecie SWPS stawiamy na to, by nasze programy studiów były jak najlepiej dopasowane do wymagań rynku pracy, a nasi absolwenci przygotowani do rozpoczęcia kariery zawodowej* **- mówi Łukasz Skorupski, Dyrektor Kreatywny Uniwersytetu SWPS.** - *Aby było to możliwie, wiemy, że musimy ten rynek doskonale znać, reagować na wszystkie zmiany, a czasem je nawet wyprzedzać. Przygotowany raport dał nam możliwość zdiagnozowania potrzeb pracodawców i pracowników branży IT na poszczególnych poziomach. Pozwolił także przyjrzeć się dynamice rynku pracy w obszarze IT oraz określić jakie kompetencje miękkie i techniczne mają znaczenie w rozwijaniu kariery.*

Temat oczekiwań specjalistów IT i rekruterów poruszony zostanie również podczas bezpłatnego webinaru, który odbędzie się 16 lutego o godzinie 17.00. Poprowadzony zostanie przez Jakuba Grzesiuka, rekrutera IT w Huuuge Games i absolwenta Uniwersytetu SWPS, który porozmawia z Pauliną Król - Head of People w No Fluff Jobs. Aby wziąć w nim udział, wystarczy wcześniej zarejestrować się na [stronie wydarzenia](https://web.swps.pl/strefa-technologii/wydarzenia/689-online/24181-poszukiwane-kompetencje-w-it-wyobrazenia-kandydatow-a-oczekiwania-pracodawcow-webinar#formularz).